

**PENGARUH PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT.
LINTAS FORTUNA NUSANTARA**

TUGAS AKHIR



Disusun Oleh
Novelta Mario Sukmana
200100163

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

PENGARUH PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Novelta Mario Sukmana

Universitas Cendekia Mitra Indonesia

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia untuk menghasilkan output yang maksimal. Produktivitas disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Subyek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Lintas Fortuna Nusantara. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner menggunakan skala likert. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala produktivitas kerja serta skala kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan sampel menggunakan Teknik *simple random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 145 responden. Uji analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai 0.940, artinya terdapat pengaruh positif antara penerapan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Lintas Fortuna Nusantara. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan dengan sumbangsih 88,3% sedangkan 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: produktivitas kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, PT. Lintas Fortuna Nusantara

THE EFFECT OF THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON WORK PRODUCTIVITY

Novelta Mario Sukmana

Universitas Cendekia Mitra Indonesia

ABSTRACT

Work productivity is an individual's ability to utilize available facilities and infrastructure to produce maximum output. Productivity is caused by internal factors and external factors. This research aims to determine the effect of implementing occupational health and safety on employee work productivity. The subjects in this research were employees of PT. Lintas Fortuna Nusantara. This research method uses quantitative research instruments in the form of questionnaires using a Likert scale. The measurement scales used in this research are the work productivity scale and the work health and safety scale. In this research, the researcher determined the sample using simple random sampling technique to obtain a sample of 145 respondents. Test data analysis using a simple linear regression test. The results of a simple linear regression test show that the regression coefficient is 0.940, meaning that there is a positive influence between the implementation of occupational health and safety on work productivity among PT employees. Lintas Fortuna Nusantara. The implementation of occupational health and safety has a significant influence with a contribution of 88.3%, while 11.7% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: work productivity, work health and safety, PT. Lintas Fortuna Nusantara

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia untuk menghasilkan output yang maksimal (Siagian, 2002). Produktivitas kerja adalah ukuran yang efektif dibandingkan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satu satuan waktu mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan (Wijaya C & Ojak Manurung, 2021). Produktivitas adalah pengukuran secara menyeluruh dari jumlah dan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan pekerja atau mesin dan bahan baku atau sumber daya sebagai inputannya, Produktivitas menghubungkan hasil atau keluaran dengan kuantitas masukan sehingga mendapatkan produk yang diinginkan (Nugroho, 2021), sedangkan menurut Widodo, (2015) dalam proses produksi, istilah "produktivitas" mengacu pada perbandingan antara masukan (input) dan luaran (output).

Produktivitas tenaga kerja adalah besar volume pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pekerja atau suatu tim kerja dalam tenggang waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan oleh seorang pekerja atau suatu tim kerja untuk menghasilkan suatu volume pekerjaan tertentu. Selain itu, produktivitas tenaga kerja menunjukkan

kemampuan seorang pekerja untuk menghasilkan sejumlah keluaran dalam satu satuan waktu tertentu (Hernandi & Tamtana, 2020)

Dari beberapa definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja ialah pengukuran yang paling efektif untuk mengukur kemampuan dari karyawan karena telah menghasilkan jasa atau barang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

B. Aspek Produktivitas

Siagian (2014) menjabarkan beberapa aspek produktivitas kerja yaitu:

1. Perbaikan terus-menerus

Ini berarti bahwa seluruh pekerjaan dihadapkan pada tuntutan yang berubah seiring dengan kemajuan zaman, sehingga seluruh organisasi harus terus memperbaiki diri.

2. Tugas pekerjaan yang menantang

Dalam jenis pekerjaan apapun, akan selalu ada pekerja yang percaya pada prinsip minimalis, yang berarti mereka sudah puas jika mereka melakukan pekerjaan mereka dengan hasil yang hanya memenuhi standar minimal. Meskipun demikian, ada beberapa individu yang benar-benar menginginkan pekerjaan yang menantang.

3. Kondisi fisik tempat bekerja

Baik pakar maupun praktisi berpendapat bahwa sangat penting untuk menjaga lingkungan tempat kerja yang menyenangkan dan produktif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut (Sutrisno, 2016) aspek produktivitas kerja dibagi menjadi tiga antara lain:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja

Karena kemampuan manajemen menentukan tingkat produktivitas, kemampuan kerja seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi.

2. Aspek efisiensi tenaga kerja

Karena efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat efisiensi dan efektivitas ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Sangat penting untuk memiliki lingkungan kerja fisik yang nyaman dan menyenangkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan aspek diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dalam produktivitas kerja terdiri dari kondisi fisik tempat kerja, tugas dari pekerjaan, kemampuan manajemen, dan kondisi lingkungan tempat kerja. Penelitian ini menggunakan aspek-aspek produktivitas kerja yang

dikemukakan oleh Siagian (2014) alasan peneliti menggunakan aspek tersebut karena ingin membuktikan bahwa aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi terjadinya produktivitas kerja oleh karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aurora & Fitri (2022) yang juga menggunakan aspek tersebut.

C. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, terdapat faktor yang mempengaruhi dalam sebuah perusahaan. Faktor produktivitas kerja dibagi menjadi dua kelompok menurut Sisca et al., (2020) yaitu:

1. Faktor internal seperti motivasi kerja, semangat kerja, disiplin kerja, kemampuan, pengalaman kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Faktor eksternal yaitu kompensasi, pekerjaan yang menarik, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, teknologi informasi.

Menurut (Hernandi, et al., 2020) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja sebagai berikut:

1. Kualitas dan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Tingkat keahlian pekerja
3. Latar belakang pendidikan dan lingkungan hidup pekerja
4. Kemampuan tenaga kerja dalam menganalisis sebuah kondisi
5. Minat kerja dari pekerja

6. Struktur pekerjaan (jenis kelamin dan umur)

Berdasarkan faktor-faktor produktivitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa faktor produktivitas terdiri dari faktor internal, faktor eksternal, kualitas tenaga kerja, tingkat keahlian pekerja, pendidikan pekerja, dan minat dari pekerja tersebut. Dalam hal ini fokus peneliti pada faktor internal yaitu Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai dukungan untuk menentukan variabel X, sebab sesuai dengan temuan dilapangan pada PT Jhonlin Baratama.

D. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu cara perlindungan pekerja baik secara jasmani atau rohani yang meliputi lingkungan kerja, alat kerja dan bahan serta cara melakukan pekerjaan (Anoraga, 2005). Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjanya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi (Sinambela, 2016).

Menurut Rejeki (2016) kesehatan dan keselamatan kerja mengacu pada pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, serta produk dan budaya mereka, dalam upaya mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja

yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi (Irzal, 2016).

Menurut Widodo (2015) kesehatan dan keselamatan kerja adalah serangkaian prosedur yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau lokasi proyek. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan serangkaian upaya yang bertujuan untuk melindungi karyawan atau pekerja dalam menjalankan tugasnya. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan serta penggunaan semua sumber daya produksi secara aman dan efisien (Ardana, 2014)

Berdasarkan beberapa uraian pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu upaya untuk memperoleh jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja apabila dalam melakukan pekerjaannya terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

E. Aspek-aspek Kesehatan dan keselamatan

Aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain sebagai berikut Anoraga (2005):

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat seseorang atau karyawan bekerja. Lingkungan kerja ini mencakup kondisi kerja seperti ventilasi, suhu, penerangan, dan keadaan lainnya.

2. Alat kerja dan bahan

Untuk membuat produk, perusahaan membutuhkan alat kerja dan bahan. Alat-alat kerja sangat penting untuk digunakan oleh pekerja selama proses produksi dan juga merupakan bahan utama yang akan digunakan untuk membuat produk.

3. Cara melakukan pekerjaan

Ada cara unik yang digunakan oleh karyawan di setiap bagian produksi untuk menyelesaikan tugas mereka. Contoh tindakan umum yang dilakukan oleh karyawan termasuk mematuhi peraturan penggunaan peralatan, menggunakan pelindung diri yang tepat, dan memahami cara mengoperasikan mesin.

Menurut (Rahayu, 2018) Aspek-aspek keselamatan kerja menurut ada 2 antara lain:

1. Aspek psikologis perwujudan rasa kemanusiaan pimpinan terhadap masalah karyawan
2. Aspek lingkungan fisik perlindungan terhadap kemungkinan cacat atau luka yang tampak dan mengakibatkan terganggunya kelancaran proses produksi

Beberapa aspek diatas dapat disimpulkan bahwa aspek kesehatan dan keselamatan kerja terdiri dari lingkungan kerja, peralatan kerja yang digunakan, aspek fisik dan aspek psikologis dari pekerja tersebut. Peneliti berfokus pada aspek menurut Anoraga (2005) meliputi lingkungan, alat dan bahan, dan cara melakukan pekerjaan, alasan peneliti menggunakan aspek tersebut karena ingin membuktikan bahwa aspek-aspek tersebut dapat

mempengaruhi terjadinya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja serta produktivitas kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maula Ritrli, dkk (2019) yang juga menggunakan aspek tersebut

F. Hubungan Kesehatan dan Keselamatan kerja dan Produktivitas Kerja

Dalam sebuah pertumbuhan organisasi produktivitas adalah salah satu penyumbang terbesarnya (Trenggonowati et al., 2020). Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Permasalahan yang dihadapi dunia usaha adalah menurunnya semangat kerja karyawan sehingga memberikan dampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan (Yusran, 2018). Terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan penurunan semangat dan *antusiasme* karyawan terhadap pekerjaannya yaitu beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja tidak kondusif dan *stress* kerja berlebihan. Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai upaya yang terencana dan terorganisir guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan dan produktivitas karyawan (Hariandja, 2002). Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas kerja, dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja serta munculnya penyakit akibat kerja, sehingga hal ini dapat mendukung tercapainya target maupun produktivitas perusahaan.

Program Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Oktafiani, 2016). Keselamatan kerja, kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumenta *et.al*, (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja yang sangat erat. Oleh karena itu, tingkat produktivitas kerja yang optimal dapat dicapai pada lingkungan yang memenuhi persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja.

Aspek lingkungan kerja berhubungan dengan psikologis. Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi yang mempengaruhi karakteristik tempat kerja pada perilaku dan sikap tenaga kerja, dan kondisi ini ditandai dengan terjadinya perubahan psikologis akibat situasi tertentu yang terus menerus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastyani *et.al* (2021) dengan judul penelitian “Analisis Produktivitas Karyawan saat Pandemi Covid-19 Melalui kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Faktor Psikologis Karyawan”. Aspek cara melakukan pekerjaan berhubungan dengan lingkungan fisik. Lingkungan kerja fisik mengacu pada segala sesuatu yang bersifat fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi cara kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang sangat erat antara lingkungan fisik dan cara kerja. Hal

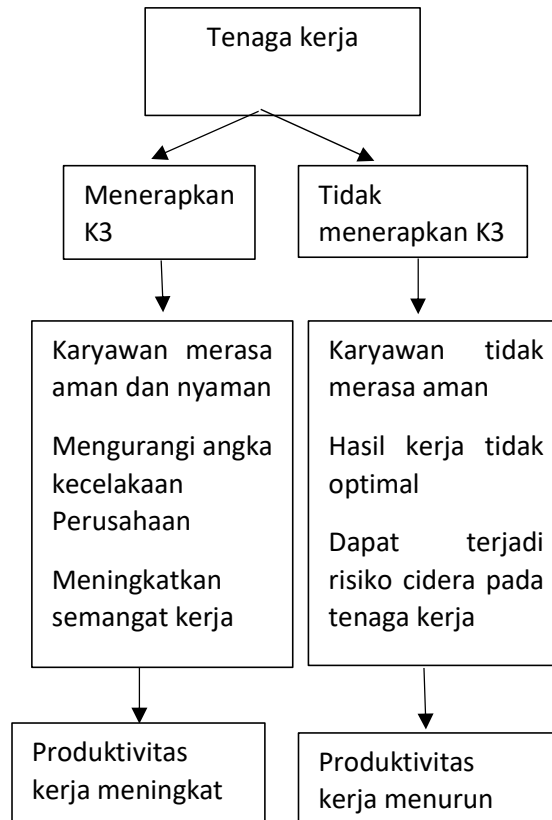
tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah *et,al* (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Kesehatan dan keselamatan kerja berguna untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, beberapa risiko kecelakaan kerja yang disebabkan adanya kesalahan saat menggunakan peralatan, kesadaran yang kurang dalam penggunaan APD, serta tidak dipatuhinya SOP saat bekerja. Kondisi tersebut akan menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja seperti kebakaran, pencemaran lingkungan serta timbulnya penyakit. Akibat dari kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian ekonomis dan penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan seluruh bukti penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja. Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa aspek tersebut memiliki pengaruh antara produktivitas kerja yang korelasinya positif. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji ulang atau mengkaji kembali terkait adanya pengaruh positif yang terjadi antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja.

G. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 Kerangka berpikir menggambarkan alur pemikiran penelitian “Persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja”



H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif penerapan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya, ketika penerapan kesehatan dan keselamatan kerja meningkat maka produktivitas kerja meningkat, sebaliknya Ketika penerapan kesehatan dan keselamatan kerja rendah maka produktivitas kerja rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Aguinis, herman and K. K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Journal Information*, 60.
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Anoraga, P. (2005). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta.
- Ardana, i komang. N. wayan M. I. wayan M. U. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka pelajar.
- Dimock, M. (2019). Where Millennials end and Generation Z begins | Pew Research Center. *Pew Research Center*, 1–7. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Dr. Irzal. (2016). *Dasa-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*. Kencana.
- Guo, B. H., Yiu, T. W., & González, V. A. (2021). Predicting safety behavior in the construction industry: A cross-level investigation of psychological, social, and environmental factors. *Safety Science*, 137.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. PT. Grasindo.
- Hernandi, Y., & Tamtana, J. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 3(2), 299. <https://doi.org/10.24912/jmts.v3i2.6985>
- Katz, A., Pronk, N., McLellan, D., Dennerlein, J., & Katz, J. (2019). *Persepsi iklim kesehatan dan keselamatan di tempat kerja: hubungan dengan hasil dan produktivitas pekerja*. 487–494.
- Mutegi, T. M., Joshua, P. M., & Kinyua, J. M. (2023). Workplace Safety and Employee Productivity of Manufacturing Firms in Kenya. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2215569>
- Nugroho, A. j. (2021). *Tinjauan Produktivitas dari sudut pandang ergonomi*. Pace Padang.
- Obrenovic, B., Du, J., Godinic, D., Tsoy, D., Khan, M., & Jahongirov, I. (2020).). *Mempertahankan operasi dan produktivitas perusahaan selama pandemi*

COVID-19: “Model Efektivitas dan Keberlanjutan Perusahaan”.

- Ozcelik, G. (2015). Engagement and Retention of the Millennial Generation in the Workplace through Internal Branding. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 99–107. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p99>
- Pangestu, A. (2016). *Pengaruh Program Kesehatan dan keselamatan kerja (KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA) dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pramono, T. D., Atmoko, D., & Subekti, A. T. (2020). Analisis Penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Bhamada: Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan (E-Journal)*, 11(1), 7. <https://doi.org/10.36308/jik.v11i1.206>
- Priyatno. (2014). *Spss 22 pengolahan data terpraktis (pertama)*. Cv. Andi offset.
- Rahayu, F. D. (2018). Hubungan antara keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 5(2), 58–64.
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. . (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Sinambela. (2016). *Manajamen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sisca, Chandra, O., Sinaga, O. sari, & Fuadi. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- soraya. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*.
- Sri Rejeki. (2016). *Modul bahan ajar cetak farmasi kesehatan dan keselamatan kerja*. Badan PPSUMBER DAYA MANUSIA.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabet.
- Sujatmiko,B., Wahyuni, S., & Hidayat, R. (2019). The influence of occupational safety and health on employee productivity in the era of industrial revolution 4.0. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 21(2), 127-134., 21(2), 127–134.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (delapan). Kencana Prenda Media Group.
- Trenggonowati, D. L., Patradhiani, R., & Kulsum, K. (2020). Pemodelan Sistem Dinamis Untuk Meningkatkan Produktivitas di CV. ABC. *Integrasi: Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 5(1), 1–9.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (keenam). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99–104.
- widodo, suparno eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka pelajar.
- widyaningrum. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Wijaya C & Ojak Manurung. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.